

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam perusahaan, karena perusahaan merupakan salah satu organisasi yang terstruktur. Perusahaan atau organisasi yang membantu menanggapi perubahan dari persaingan hingga mencapai tujuan perusahaan dengan berbagai cara. Oleh karena itu sumber daya manusia dalam perusahaan atau organisasi harus dimanfaatkan semaksimal mungkin untuk dapat memberikan *output* yang baik bagi perusahaan. Hal ini dapat didukung oleh (Hasibuan,2017) yang menyatakan bahwa manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi. Sebaik baiknya program yang dibuat oleh perusahaan akan sangat sulit untuk dapat dijalankan tanpa peran aktif karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui arti penting karyawan dalam suatu perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset perusahaan yang paling mahal dibanding aset-aset yang lain, karena SDM merupakan penggerak utama organisasi perusahaan (Agusta, Leonando & Eddy 2013). Hal ini menunjukkan bahwa aset perusahaan harus diperhatikan secara layak. Sumber daya manusia inilah yang akan bekerja untuk membuat tujuan, memberikan inovasi serta mencapai tujuan organisasi perusahaan. Jika dalam upaya untuk mengelola sumber daya manusia diperhatikan secara baik dan memenuhi standar yang dibutuhkan maka kinerja karyawan akan meningkat. Menurut Susanty & Baskoro(2012) kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan

untuk menetapkan perbandingan antara hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain: keterampilan kerja, dan disiplin kerja. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, keterampilan kerja dan disiplin kerja memiliki peran penting.

Keberhasilan suatu perusahaan tidak selalu diukur oleh seberapa besar uang yang dimiliki melainkan ada hal- lain yang lebih penting yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada di perusahaan. Dalam era globalisasi saat ini sangat diperlukan SDM yang bermutu karena maju mundurnya suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas SDM atau karyawannya. Semakin baik kualitas karyawan suatu perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lainnya. Karyawan adalah aset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik sehingga perusahaan harus memperhatikan setiap detail program-program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan karyawan yang kompeten dan berdaya saing tinggi.

Pada prosesnya prestasi perusahaan ataupun kinerja perusahaan mengalami pasang surut sejalan dengan naik turunnya kinerja karyawan perusahaan itu sendiri. Hal ini menandakan bahwa ada hubungan yang positif antara karyawan perusahaan dengan perusahaan tempat mereka bekerja. Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan

organisasi. Beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan dalam penelitian ini diantaranya yaitu keterampilan kerja dan disiplin kerja (Bernardin dan Russell, 2002).

Pada era globalisasi ini dunia usaha berkembang sangat pesat, salah satunya bisnis bidang kuliner. Banyaknya usaha yang bermunculan mengakibatkan peningkatan jumlah pesaing. Untuk menghadapi situasi dan keadaan yang demikian, pengusaha harus mampu serta cepat dan tanggap dalam mengambil keputusan agar usaha yang didirikan dapat berkembang dengan baik. Pelaku usaha dituntut bisa mempertahankan pasar dan memenangkan persaingan. Guna memenangkan persaingan tersebut, perusahaan dituntut memiliki sumber daya manusia (karyawan) dengan keterampilan handal, yang bekerja dengan penuh disiplin dalam memenuhi keinginan pelanggan yang kian hari kian beraneka ragam.

Sumber daya manusia (SDM) - dalam hal ini kinerja karyawan - amat menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan dalam perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran perusahaan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan yang ditunjukkan sesuai dengan perannya dalam organisasi (Harindja, 2012). Menurut Mangkunegara (2014) kinerja SDM merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bila kinerja karyawan (*individual performance*) baik, maka kemungkinan besar kinerja organisasi (*corporate performance*) juga baik.

Ada dua hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adanya Keterampilan Kerja dan Disiplin Kerja. Keterampilan Kerja adalah kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek. Contoh keterampilan kerja ini adalah keterampilan fisik, yaitu keterampilan yang berhubungan dengan anggota tubuh dan pekerjaan. Disiplin Kerja adalah kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan tata tertib yang berlaku dengan tidak melanggar sistem yang ada, merupakan faktor sangat penting, agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan (Widiarko, 2017).

Menurut Triton PB (2009), ketrampilan adalah hal-hal atau langkah-langkah yang kita kuasaimkarena kita melatih atau melakukannya secara terus menerus. Karyawan yang memiliki tingkat ketrampilan tinggi akan dapat mencapai kinerja yang lebih baik dibandingkan karyawan yang memiliki tingkat ketrampilan kerja rendah.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan 3 norma-norma sosial yang berlaku, indikator dari disiplin kerja adalah: kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, dan ketaatan pada standar kerja (Rivai, 2009: 825) dalam Wariati, Dahniar, & Sugiati(2015).

Kedai Tuuk Tea Palopo merupakan salah satu bisnis start up yang ada dikota Palopo telah berdiri kurang dari 5 tahun, namun meski demikian Kedai Tuuk Tea memiliki perkembangan yang sangat baik sebagai bisnis di bidang makanan dan minum. Bagaimana tidak, dalam waktu kurang dari 5 tahun tersebut Kedai Tuuk Tea Palopo telah memiliki 3 Kedai dan telah mempekerjakan sekitar 50 karyawan.

Sejak awal berdirinya, Kedai Tuuktea Palopo selalu berusaha menjaga agar karyawannya memiliki keterampilan yang memadai, selalu memegang teguh kedisiplinan dalam bekerja. Namun seiring berjalannya waktu dan bertambahnya karyawan baru, kinerja karyawan mengalami pergeseran bahkan cenderung menurun. Hal ini disebabkan keterampilan karyawan baru yang tidak setara dengan karyawan sebelumnya, begitu pula dengan disiplin kerjanya. Karyawan baru yang tergolong berusia muda, kurang mahir dalam mengelola masakan dan agak kaku dalam menyajikan hidangan. Dalam urusan disiplin kerja, karyawan baru suka bertingkah seenaknya; datang terlambat dan pulang sebelum jam kerja berakhir. Pada saat bekerjapun terkadang waktu yang ada dihabisin dengan bermain ponsel dan "*bermedsos ria*". Berkaitan dengan hal tersebut, penulis tertarik untuk mengkajinya dalam sebuah penelitian dengan judul: "Pengaruh Keterampilan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kedai Tuuktea Palopo".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Bagaimana pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan Kedai Tuuktea Palopo.
- 2) Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kedai Tuuktea Palopo.
- 3) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kedai Tuuktea Palopo.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisa:

- 1) Pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan Kedai Tuuktea Palopo.
- 2) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kedai Tuuktea Palopo.
- 3) Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kedai Tuuktea Palopo.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang di harapkan dari penulis adalah:

1.4.1 Manfaat Teoritis

- 1) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan memberikan informasi dan menjadi bahan masukan bagi pihak manajemen dalam pengambilan keputusan terkait managerial untuk perbaikan manajemen sumber daya manusia di perusahaan.

- 2) Bagi Karyawan

Memberikan informasi tentang pentingnya variabel penelitian yang mengkoordinasikan praktik hak dan kewajiban. Praktik hak dan kewajiban tidak hanya menjadi tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan, tetapi juga kewajiban perusahaan kepada karyawan untuk memenuhi kepentingan dan tujuan organisasi.

1.4.2 Manfaat Penulis

1) Bagi Penulis

Agar dapat menambah ilmu pengetahuan yang menyangkut keadilan kompensasi, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2) Bagi Pembaca Umum

Sebagai bahan kajian atau bahan referensi bagi penelitian selanjutnya.

1.5 Ruang Lingkup Dan Batasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian sangat penting dalam metode karena membatasi topik yang akan dibahas. Oleh karena itu, tidak ada perselisihan antara satu objek dengan objek lainnya. Ruang lingkup yang dimaksud di sini adalah tahapan fasilitator dari batasan objek yang diteliti. Ruang lingkup penelitian ini adalah pengaruh keterampilan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dalam hal ini termasuk kinerja karyawan untuk mengatasi kinerja karyawan Kedai Tuuktea Palopo. Untuk memahami kunci keberhasilan perusahaan dalam penelitian ini, karyawan Kedai Tuuktea Palopo perlu mengembangkan manajemen sumber daya manusia yang kompeten.

BAB II

TIJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

A. Pengertian

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Husein Umar (2010) yaitu: “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia, yang bertugas mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya”.

Menurut Tulus (Rosidah, 2009) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu pencapaian tujuan organisasi, individu maupun masyarakat.

Berdasarkan pengertian di atas, jelas bahwa manajemen secara garis besar menitikberatkan pada aspek manusia dalam hubungan kerja dengan tidak melupakan faktor lainnya. Sedangkan, manajemen sumber daya manusia penekanannya pada bagaimana mengelola pegawai sebagai aset utama organisasi instansi karena keberhasilan organisasi instansi tergantung dari kinerja yang efektif dari pegawai itu sendiri. MSDM merupakan usaha-usaha yang digunakan untuk memaksimalkan seluruh potensi yang dimiliki

dengan cara mengelola dan menggerakkan sumber daya manusia untuk dapat berpikir dan bertindak sesuai yang diinginkan organisasi.

B. Tujuan

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami karena semua kegiatan organisasi tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi yang bersangkutan. Oleh sebab itu, sumberdaya manusia tersebut harus dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan organisasi.

Tujuan tersebut menurut Sedarmayanti (2011) dapat dijabarkan ke dalam 4 tujuan yang lebih operasional yaitu sebagai berikut :

1). Tujuan Masyarakat (*Social Objective*)

Tujuan masyarakat adalah untuk bertanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan tantangan yang timbul dan masyarakat.

2). Tujuan Organisasi (*Organization Objective*)

Tujuan organisasi adalah untuk melihat bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (*exist*), maka perlu adanya kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan.

3). Tujuan Fungsi (*Functional Objective*)

Tujuan fungsi adalah untuk memelihara kontribusi bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal.

4). Tujuan Personal (*Personal Objective*)

Tujuan personal adalah untuk membantu pegawai dalam mencapai tujuan pribadinya, guna mencapai tujuan organisasi. Tujuan pribadi pegawai diharapkan dapat dipenuhi, dan sudah merupakan Konflik dan pemeliharaan terhadap pegawai yang bersangkutan.

Guna mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yang telah dikemukakan, maka suatu bagian atau departemen sumber daya manusia harus mengembangkan, mempergunakan dan memelihara pegawai (sumber daya manusia) agar semua fungsi organisasi dapat berjalan seimbang. Kegiatan manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dan proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral dan merupakan rantai kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan manajemen sumber daya manusia akan berjalan lebih lancar, bila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia.

2.1.2 Kinerja

A. Pengertian Kinerja

Kinerja dalam bahasa latin berasal dari kata *Job performance* atau *performance* yang mempunyai arti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang (Mangkunegara, 2010). Biasanya orang yang

kinerjanya tinggi disebut orang yang produktif dan sebaliknya orang yang tingkat kinerjanya tidak mencapai tingkat standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau berperforma rendah.

Menurut Hasibuan (2010) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Mangkunegara (2014) berpendapat bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan teori diatas bahwa kinerja merupakan apa yang dilakukan karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

Dari dua pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian serta mampu menciptakan karyawan yang handal yang mampu melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan.

B. Kinerja Karyawan

Menurut Umam (2012) kinerja karyawan adalah semua tindakan atau perilaku yang terkontrol oleh individu dan memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas SDM yang baik pula. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kinerja yang tinggi disebut sebagai orang yang produktif sebaliknya yang tingkat kinerja tidak mencapai standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau kinerjanya rendah.

Menurut Simamora (2013) bahwa untuk mencapai agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal. Dari paparan teori diatas dapat disimpulkan bahwa suatu organisasi atau perusahaan dapat berjalan sesuai sasaran dan berfungsi secara efektif serta efisien maka organisasi/perusahaan tersebut harus mempunyai karyawan yang memiliki kinerja yang baik, yaitu yang memiliki kemampuan melaksanakan tugastugasnya secara handal.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja.

C. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Umam (2012) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja meliputi kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi.

Mangkunegara (2014) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1). Faktor Kemampuan (*Ability*),

Secara psikologis kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2). Faktor Konflik

Faktor Konflik merupakan terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Konflik merupakan kondisi yang menggerakkan karyawan ke arah pencapaian tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

D. Penilaian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2014) penilaian kinerja merupakan penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil kerja karyawan dan kinerja organisasi. disamping itu juga untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab sesuai kepada karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaannya yang lebih baik di

masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan atau penentuan imbalan.

Umam (2012) berpendapat tujuan penilaian kinerja adalah dikategorikan sebagai suatu yang bersifat *evaluation* dan *development*. Suatu yang bersifat *evaluation* harus menyelesaikan:

1. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi
2. Hasil penilaian digunakan sebagai *staffing decision*
3. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi.

Adapun yang bersifat *development* penilai harus menyelesaikan (Umam (2012):

1. Prestasi real yang dicapai individu
2. Kelemahan individu yang menghambat kinerja
3. Prestasi yang dikembangkan.

Meningkatkan kinerja dalam pekerjaan merupakan bentuk pertanggungjawaban pihak karyawan terhadap perusahaan.

E. Langkah Peningkatan Kinerja

Mangkunegara (2014) berpendapat bahwa terdapat 24 poin langkah-langkah dalam meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah: membuat pola pikir yang modern, kenali manfaat, kelola kinerja, bekerjalah bersama karyawan, rencanakan secara tepat dengan sasaran jelas, satukan sasaran karyawan, tentukan insentif kinerja, jadilah orang yang mudah ditemui, berfokuslah pada Disiplin Kerja, lakukan tatap muka, hindarkan resiko

pemeringkatan, jangan lakukan penggolongan, persiapkan penilaian, awali tinjauan secara benar, kenali sebab, akui keberhasilan, gunakan Disiplin Kerja yang kooperatif, berfokus pada perilaku dan hasil, perjelas kinerja, perlakukan konflik dengan apik, gunakan disiplin bertahap, kinerja dokumen, kembangkan karyawan, dan tingkatkan terus sistem kerja.

F. Karakter Individu dengan Kinerja Tinggi

Ciri karakter individu dengan kinerja tinggi menurut Mangkunegara (2014) adalah:

1. Individu senang bekerja dan menghadapi tantangan yang moderat
2. Individu memperoleh sedikit kepuasan jika pekerjaannya sangat mudah dan jika terlalu sulit cenderung kecewa
3. Individu senang memperoleh umpan balik yang kongkret mengenai keberhasilan pekerjaannya
4. Individu cenderung tidak menyenangi tugas jika tidak mencapai prestasi sesuai dengan yang diinginkan
5. Individu lebih sebang bertanggung jawab secara personal atas tugas yang dikerjakan
6. Individu puas dengan hasil bila pekerjaan dilakukan sendiri
7. Individu kurang istirahat, cenderung inovatif dan banyak bepergian.
8. Individu selalu mencari kemungkinan pekerjaan yang lebih menantang, meninggalkan sesuatu yang lama dan menjadi rutinitas serta berusaha menemukan sesuatu yang baru

G. Indikator Kinerja

Menurut Simamora (2013) indikator penilaian kinerja yaitu:

1. Loyalitas

Setiap karyawan yang memiliki tingkat loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan dimana mereka akan diberikan posisi yang baik. Hal ini dapat ditinjau dari tingkat absensi ataupun kinerja yang mereka miliki.

2. Semangat Kerja

Semangat kerja harus tercipta di suatu perusahaan sehingga suasana dan lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugas pada suatu organisasi.

3. Kepemimpinan

Kepemimpinan yang baik dengan cara harus mengikutsertakan karyawan dalam mengambil keputusan, sehingga karyawan memiliki peluang untuk mengeluarkan ide, pendapat dan gagasan demi keberhasilan perusahaan dan dengan adanya kerja sama pihak perusahaan bisa membina dan menanamkan hubungan kekeluargaan antar karyawan sehingga memungkinkan karyawan untuk bekerja sama dalam lingkungan perusahaan.

4. Prakarsa

Prakarsa adalah suatu sikap yang perlu dibina dan dimiliki baik dalam diri karyawan ataupun lingkungan perusahaan, Sehingga menimbulkan rasa tanggung jawab seorang karyawan pada perusahaan, baik bagi mereka yang berada pada level jabatan tinggi atau level yang rendah. Kemudian dengan

pencapaian target di dalam suatu perusahaan itu biasanya perusahaan mempunyai strategistrategi tertentu.

H. Indikator Kinerja dalam Penelitian

Dalam penelitian ini sebagai indikator kinerja karyawan berdasarkan pendapat dari Simamora (2013) tersebut di atas, yaitu;

1. Semangat Kerja
2. Kerja sama

2.1.3 Keterampilan Kerja

A. Pengertian

Menurut Bambang Wahyudi (2012), keterampilan adalah kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek. Keterampilan kerja ini dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu:

1. Keterampilan mental seperti analisa, membuat keputusan, menghitung dan menghafal.
2. Keterampilan fisik seperti keterampilan yang berhubungan dengan anggota tubuh dan pekerjaan.
3. Keterampilan sosial seperti dapat mempengaruhi orang lain, berpidato, menawarkan barang dan lain-lain.

Menurut Soemarjadi (2012) keterampilan merupakan perilaku yang diperoleh melalui tahap-tahap belajar, keterampilan berasal dari gerakan-gerakan yang kasar atau tidak terkoordinasi melalui pelatihan bertahap gerakan tidak teratur itu berangsur-angsur berubah menjadi gerakan-gerakan yang lebih halus, melalui proses koordinasi diskriminasi (perbedaan) dan

integrasi (perpaduan) sehingga diperoleh suatu keterampilan yang diperlukan untuk tujuan tertentu. Keterampilan menurut Davis Gordon (2013) adalah kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat. Menurut Nadler (2016) keterampilan adalah kegiatan yang memerlukan praktek atau dapat diartikan sebagai implikasi dari aktivitas. Menurut Dunnette (2016) keterampilan adalah kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan beberapa tugas yang merupakan pengembangan diri dari hasil *training* dan pengalaman yang didapat.

Berdasarkan pengertian tersebut diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa keterampilan adalah kemampuan yang didapatkan melalui tahap belajar atau pelatihan untuk melakukan suatu pekerjaan secara mudah dan cermat.

Menurut Rais dan Saembodo (2016) Keterampilan atau keahlian (*skill*) adalah merupakan kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki dan dipergunakan dalam menghadapi tugas-tugas yang bersifat teknis atau non-teknis. Dari beberapa pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa keterampilan adalah dapat bekerja lebih baik dan mampu menggunakan fasilitas kerja yang disediakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Keterampilan juga merupakan kecakapan atau kemahiran yang dimiliki karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan dan hanya dapat diperoleh melalui praktek, baik latihan maupun melalui pengalaman. Keterampilan juga merupakan hal yang harus dimiliki setiap karyawan karena keterampilan adalah kecakapan, kemampuan, kecekatan seorang

karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya maupun tugas yang diberikan perusahaan.

B. Dasar-dasar Keterampilan

Menurut Robbins (2000) pada dasarnya keterampilan dapat dikategorikan menjadi empat, yaitu:

1). *Basic literacy skill*

Keahlian dasar merupakan keahlian seseorang yang pasti dan wajib dimiliki oleh kebanyakan orang, seperti membaca, menulis dan mendengar.

2). *Technical skill*

Keahlian teknik merupakan keahlian seseorang dalam pengembangan teknik yang dimiliki, seperti menghitung secara tepat, mengoperasikan komputer.

3). *Interpersonal skill*

Keahlian interpersonal merupakan kemampuan seseorang secara efektif untuk berinteraksi dengan orang lain maupun dengan rekan kerja, seperti pendengar yang baik, menyampaikan pendapat secara jelas dan bekerja dalam satu tim.

4). *Problem solving*

Menyelesaikan masalah adalah proses aktivitas untuk menajamkan logika, berargumentasi dan penyelesaian masalah serta kemampuan untuk mengetahui penyebab, mengembangkan alternatif dan menganalisa serta memilih penyelesaian yang baik.

Tolak ukur keterampilan kerja tidak ada yang mutlak. Oleh karena itu tingkat keterampilan kerja karyawan dapat ditentukan oleh dua faktor yaitu:

1. Kecakapan (*ability*)
2. Pengalaman (*experience*)

Kedua faktor di atas dapat dikatakan sebagai tolak ukur dalam menentukan tingkat keterampilan kerja yang dimiliki oleh seseorang. Jadi kecakapan dan pengalaman merupakan hal yang membentuk keterampilan seseorang.

C. Jenis-jenis Keterampilan

Robert L katz yang dikutip oleh Ulber silalahi (2002), mengidentifikasi tipe-tipe dasar keterampilan, yaitu:

- 1). Keterampilan Teknik (*Technical Skills*)

Keterampilan teknik merupakan kompetensi spesifik untuk melaksanakan tugas atau kemampuan menggunakan teknik-teknik, alat-alat, prosedur-prosedur dan pengetahuan tentang lapangan yang dispesialisasi secara benar dan tepat dalam pelaksanaan tugasnya

- 2). Keterampilan Administratif

Keterampilan administratif merupakan kemampuan untuk mengurus, mengatur dan mencatat informasi tentang pelaksanaan dan hasil yang dicapai serta berbagai hambatan-hambatan yang dialami maupun kemampuan mengikuti kebijakan dan prosedur.

- 3). Keterampilan Hubungan Manusia

Keterampilan hubungan manusia adalah kemampuan untuk memahami dan memotivasi orang lain, sebagai individu atau dalam kelompok kemampuan ini berhubungan dengan kemampuan menseleksi pegawai, menciptakan dan membina hubungan yang baik memahami orang lain, memberi motivasi dan bimbingan dan mempengaruhi para pekerja, naik secara individual atau kelompok.

4). Keterampilan Konseptual

Keterampilan konseptual adalah kemampuan mengkoordinasi dan mengintegrasikan semua kepentingan-kepentingan dan aktifitas-aktifitas organisasi atau kemampuan mental mendapatkan, menganalisa dan interpretasi informasi yang diterima dari berbagai sumber. Ini mencakup kemampuan melihat organisasi sebagai suatu keseluruhan, memahami bagaimana hubungan antar unit atau bagian secara keseluruhan, memahami bagaimana bagian-bagian tergantung pada yang lain dan mengantisipasi bagaimana suatu perubahan dalam tiap bagian akan mempengaruhi keseluruhan. Kemampuan melihat gambaran keorganisasian secara keseluruhan dengan pengintegrasian dan pengkoordinasian sejumlah besar aktivitas-aktivitas merupakan keterampilan konseptual.

5). Keterampilan Diagnostik

Keterampilan diagnostik berhubungan dengan kemampuan untuk menentukan melalui analisa dan pengujian hakekat dan *circumstances* dari suatu kondisi-kondisi khusus. Singkatnya keterampilan diagnostik dapat dimaknakan sebagai kemampuan secara cepat mendapatkan sebab yang

benar dari suatu situasi tertentu melalui satu data yang simpangsiur, observasi dan fakta- fakta.

Keterampilan adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Berdasarkan pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa keterampilan berarti kemampuan untuk mengoperasikan suatu pekerjaan secara mudah dan cermat yang membutuhkan kemampuan dasar. Keterampilan adalah perilaku yang terkait dengan tugas, yang bisa dikuasai melalui pembelajaran dan bisa ditingkatkan melalui pelatihan dan bantuan orang lain. Keterampilan merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu.

D. Pentingnya Keterampilan

Keterampilan merupakan domain yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Keterampilan yang lebih baik akan terus dapat meningkatkan kinerja pegawai, berikut adalah ciri-ciri pegawai yang telah memiliki keterampilan dengan baik:

1. Tahu dan mengerti apa yang harus dikerjakan.
2. Mempunyai gerak kerja yang cepat dan tepat.
3. Jarang sekali melakukan kesalahan dan kekeliruan dalam bekerja. Sudah mempunyai kiat-kiat tertentu dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Produktivitas kerja meningkat dari biasanya.

E. Dimensi dan Indikator Keterampilan

Dimensi dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang diutarakan oleh Yuniarsih dan Suwatno (2012: 23) sebagai berikut:

1). Dimensi Kecakapan dengan indikator sebagai berikut:

a. Kecakapan dalam menguasai pekerjaan

Kecakapan dalam menguasai pekerjaan adalah keterampilan atau keahlian (*skill*) yang berhubungan dengan penguasaan terhadap pekerjaan atau tugas yang diemban dan mampu baik yang bersifat teknis atau non-teknis berdasarkan latihan maupun melalui pengalaman.

b. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan

Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan adalah keterampilan atau keahlian (*skill*) yang berhubungan dengan penyelesaian pekerjaan atau tugas yang diemban, baik yang bersifat teknis atau non-teknis dengan tuntas.

c. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan

Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan adalah keterampilan atau keahlian (*skill*) yang berhubungan dengan kecermatan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diemban, baik yang bersifat teknis atau non-teknis sesuai dengan apa yang diharapkan secara lengkap dan sempurna.

2). Dimensi Kepribadian dengan indikator sebagai berikut:

a. Kemampuan dalam mengendalikan diri

Kemampuan dalam mengendalikan diri adalah keterampilan atau keahlian (*skill*) yang berhubungan dengan penguasaan emosional terhadap pekerjaan

atau tugas yang didirasa tidak menyenangkan, menimbulkan tantangan dan membutuhkan kesabaran demi terselesaikannya tugas atau pekerjaan.

b. Kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan

Kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan adalah keterampilan atau keahlian (*skill*) yang berhubungan dengan keyakinan dan perasaan optimis dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diemban baik yang bersifat teknis atau non- teknis berdasarkan latihan maupun melalui pengalaman. Keahlian ini bersifat interpersonal dalam kaitannya dengan kemampuan seseorang secara efektif untuk berinteraksi dengan orang lain maupun dengan rekan kerja, seperti pendengar yang baik, menyampaikan pendapat secara jelas dan bekerja dalam satu tim.

3). Komitmen terhadap pekerjaan

Dimensi Latihan indikatornya adalah kemampuan dalam melatih diri untuk lebih baik.

F. Indikator Keterampilan dalam Penelitian

Indikator Yuniarsih dan Suwatno (2012) tersebut juga menjadi indikator dalam penelitian ini, yaitu;

1. Keterampilan dalam menguasai pekerjaan
2. Kemampuan dalam mengendalikan diri
3. Komitmen terhadap pekerjaan

2.1.4 Disiplin Kerja

A. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin mempunyai makna yang luas dan berbeda-beda, oleh karena itu disiplin mempunyai berbagai macam pengertian. Menurut Farida dan Hartono (2016), disiplin kerja dapat bersifat eksternal yaitu jika ketaatan, ketekunan, sikap kelakuan, sikap hormat aturan kerja dirasakan sebagai suatu yang ditentukan dari luar oleh orang lain (atasan atau pimpinan), sehingga akan timbul pengertian kedisiplinan yang negatif yaitu sebagai unsur di dalam sikap patuh disebabkan karena adanya “*overlapping of interest*” melainkan karena takut dihukum.

Menurut Martoyo (2012) disiplin berasal dari kata “*Disciplie*” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Menurut Barnawi & Arifin (dalam Widiarko, 2017), disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Disiplin Kerja dapat diartikan bilamana pegawai datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin Kerja harus ditegakkan dalam suatu organisasi, karena tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, maka sulit untuk mewujudkan tujuannya.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan

kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien.

B. Tujuan Disiplin Kerja

Rivai (2013) mengatakan bahwa tujuan utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan yang bersangkutan. Menurut Rivai (2013), secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai antara lain:

1. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
2. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya kemudian pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
3. Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi dan pegawai mampu menghasilkan

produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

C. Komponen Disiplin Kerja

Rivai (2013) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti:

1). Kehadiran

Kehadiran merupakan indikator yang mendasar untuk mengukur Disiplin Kerja dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja. Sedangkan Ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan perusahaan. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

2). Tingkat Kewaspadaan Tinggi

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

3). Bekerja Etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

D. Manfaat Disiplin Kerja

Sinambela (2012) mengemukakan bahwa kegunaan disiplin dalam organisasi dapat diperlihatkan dalam empat perspektif, yaitu perspektif retribusi, disiplin kerja digunakan untuk menghukum para pelanggar aturan. Pendisiplinan dilakukan secara profesional dengan sasarannya. Dalam perspektif korektif, disiplin kerja berguna untuk mengoreksi tindakan guru atau pegawai yang tidak tepat. Sanksi yang diberikan bukan sebagai hukuman, melainkan untuk mengoreksi perilaku yang salah. Biasanya yang melanggar aturan dipantau apakah ia menunjukkan sikap untuk mengubah perilaku atau tidak. Dalam perspektif hak-hak individu, disiplin kerja berguna untuk melindungi hak-hak untuk memastikan bahwa manfaat penegakan disiplin melebihi konsekuensi-konsekuensi negatif yang harus ditanggung.

E. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Barnawi dan Arifin (2012) menyatakan tujuh faktor eksternal yang mempengaruhi disiplin pegawai yaitu:

1). Kompensasi

Besar atau kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi disiplin kerja. Para karyawan cenderung akan mematuhi segala peraturan apabila ia merasa kerja kerasnya akan mendapatkan imbalan yang sesuai dengan jerih payah yang diberikan oleh pimpinan, apabila para karyawan memperoleh

kompensasi memadai, mereka akan bekerja dengan tekun disertai dengan perasaan senang.

2). Keteladanan Pimpinan

Keteladanan pimpinan sangat dibutuhkan oleh setiap bawahan pada organisasi manapun. Pemimpin adalah panutan. Ia merupakan tempat bersandar bagi para bawahannya. Pemimpin yang bisa menjadi teladan akan mudah menerapkan disiplin kerja bagi pegawainya. Demikian pula sebaliknya, pemimpin yang buruk akan sulit mengadakan disiplin kerja bagi para bawahannya. Oleh karena itu, pimpinan harus dapat menjadi contoh bagi para bawahannya jika menginginkan disiplin kerja yang sesuai dengan harapan.

Aturan yang pasti adalah disiplin kerja tidak akan terwujud tanpa adanya aturan pasti yang dapat menjadi pedoman bagi bawahan dalam menjalankan tugasnya. Aturan yang tidak jelas kepastiannya tidak akan mungkin bisa terwujud dalam perilaku bawahan. Setiap bawahan tidak akan percaya pada aturan yang berubah-ubah dan tidak jelas kepastiannya. Aturan yang pasti ialah aturan yang dibuat tertulis yang dapat menjadi pedoman bagi pegawai dan tidak berubah-ubah karena situasi dan kondisi.

3). Keberanian Pimpinan

Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan yang tegas apabila terdapat pelanggaran disiplin kerja, pimpinan harus memiliki keberanian untuk menyikapi sesuai dengan aturan yang menjadi pedoman bersama.

Pimpinan tidak boleh bertindak diskriminasi dalam menangani pelanggaran disiplin kerja.

4). Pengawasan Pemimpin

Pengawasan pemimpin sangat diperlukan untuk memastikan segala kegiatan berjalan sesuai dengan standar peraturan. Pengawasan yang lemah memberi kesempatan bawahan melanggar peraturan. Pengawasan sangat penting mengingat sifat dasar yang ingin bebas tanpa terikat oleh aturan. Perhatian kepada para pegawai Karyawan tidak hanya membutuhkan kompensasi yang besar, tetapi perlu juga perhatian dari atasannya. Kesulitan-kesulitan yang dihadapi karyawan ingin didengar dan selanjutnya diberikan masukan oleh pimpinan, pimpinan yang suka memberikan perhatian kepada karyawannya akan menciptakan kehangatan hubungan kerja antara atasan dengan bawahannya. Pimpinan yang semacam itu akan dihormati dan dihargai oleh para bawahannya. Karyawan yang segan dan hormat kepada pimpinan akan memiliki disiplin kerja yang sesungguhnya, yaitu, disiplin kerja yang penuh kesadaran dan kerelaan dalam menjalaninya.

5). Kebiasaan-Kebiasaan yang Mendukung

Kebiasaan-kebiasaan positif itu, diantaranya:

- a. Mengucapkan salam dan berjabat tangan apabila bertemu;
- b. Saling menghargai antar sesama rekan;
- c. Saling memperhatikan antar sesama rekan;
- d. Memberitahu saat meninggalkan tempat kerja kepada rekan.

F. Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2014) antara lain sebagai berikut:

- 1). Tingkat absensi yang selalu baik
- 2). Patuh pada peraturan perusahaan
- 3). Menggunakan waktu dengan efektif
- 4). Bekerja secara efisien
- 5). Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas

G. Indikator Disiplin Kerja dalam Penelitian

Adapun indikator disiplin kerja dalam penelitian ini diambil dari pendapat Hasibuan (2014) tersebut yang disesuaikan dengan kondisi di rumah makan yang diteliti, meliputi:

1. Tingkat absensi yang selalu baik
2. Patuh pada peraturan
3. Menggunakan waktu dengan efektif

2.2 Penelitian Terdahulu

Adapun hasil penelitian terdahulu yang relevan atau sejalan dengan penelitian dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut:

Tabel 2.2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama, Judul dan Tahun	Metodologi Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil penelitian
1.	Kusmayadi, Pengaruh Karakteristik Individu, Keterampilan Kerja, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indomarco Prismaatama wilayah kota Cirebon	Analisis regresi linier berganda, uji validitas dan reliabilitas dan uji hipotesis.	Karakteristik Individu (X1), Keterampilan Kerja (X2), Lingkungan kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y)	Karakteristik individu, keterampilan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif, baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu yang baik dan lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik serta adanya pemberian motif-motif yang kuat

	(2014)			dari perusahaan dalam membentuk lingkungan kerja karyawan yang kuat menghasilkan peningkatan kinerja karyawan di PT. Indomarco Prismatama
2.	Priyo, Pengaruh Keterampilan kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Stars Internasional kota Surabaya. (2014)	Analisis regresi berganda dan uji hipotesis.	Keterampilan kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)	keterampilan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan baik secara simultan maupun parsial dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Stars Internasional Kota Surabaya.
3.	Hidayat,	Analisis	Lingkungan	lingkungan kerja dan

	Keterampilan Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Keramik Diamond Industries (2015)	regresi berganda dan uji hipotesis.	Keterampilan Kerja (X1), Lingkungan kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)	keterampilan kerja kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Keramik Diamond Industries, dengan lingkungan kerja sebagai variabel yang paling dominan
4.	Apfia Ferawati, Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier berganda, uji validitas dan reliabilitas dan uji hipotesis.	Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)	Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara individual dan berpengaruh signifikan secara bersama-sama pada Kinerja Karyawan PT. Cahaya Indo Persada Surabaya. Lingkungan kerja yang

	PT. Cahaya Indo Persada (2017)			nyaman dan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan
5.	Zainul Hidayat, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang	Analisis regresi berganda dan uji hipotesis.	Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)	ada pengaruh yang signifikan dari variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan,

	(2012)			
6.	Ni Made Diah Yudiningsih, Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (2016)	Analisis regresi berganda dan uji hipotesis.	Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)	ada pengaruh positif dari (1) lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, (2) lingkungan kerja terhadap disiplin kerja, (3) lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, dan (4) disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Distanak Kabupaten Buleleng
7.	Magfira, Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap	Analisis regresi linier berganda, uji validitas dan reliabilitas dan uji hipotesis.	Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)	(1) disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, (2), disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan

	Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Puuwatu Arifin (2017)			terhadap kinerja pegawai. (3) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
8.	Mahardikawanto, Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rsud Dr. M. Ashari Pernalang (2013)	Analisis regresi berganda dan uji hipotesis.	Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kualitas Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y)	Variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

9.	Diah Indriani Suwondo, Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan (2015)	Analisis regresi linier berganda, uji validitas dan reliabilitas dan uji hipotesis.	Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Dan Kinerja Karyawan (Y)	Secara individual dan secara bersama-sama lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank di kota Malang. Lingkungan kerja yang nyaman dan tingkat disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan
10.	Mochamad Dicky Zacky Maulana, Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap	Analisis regresi berganda dan uji hipotesis.	Variabel Disiplin Kerja (X1) Dan Lingkungan Kerja (X2) Sebagai Variabel Bebas Dan Variabel Kinerja	Secara Simultan Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Secara Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Dilihat Dari Hasil Analisis Koefisien Determinasi

	Kinerja Karyawan Di Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop Ii (2016)		Karyawan (Y)	Menyatakan Bahwa Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pengaruh Sebesar 75% Terhadap Kinerja Karyawan. Adapun Dilihat Dari Pengaruh Secara Parsial Atau Individu, Variable Lingkungan Kerja Yang Memiliki Pengaruh Lebih Besar Terhadap Kinerja Karyawan Yaitu Sebesar 39,9%, Bila Dibandingkan Pada Disiplin Kerja Sebesar 35,1% Yang Mempunyai Pengaruh Lebih Kecil
11.	Lia Nur Azizah, Pengaruh	Analisis regresi linier berganda, uji	Variabel Keterampilan Kerja (X1)	Variabel keterampilan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan

	keterampilan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gunung Subur Sejahtera Karanganyar. (2018)	validitas dan reliabilitas dan uji hipotesis.	Dan Motivasi Kerja (X2) Sebagai Variabel Bebas Dan Variabel Kinerja Karyawan (Y)	signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gunung Subur Sejahtera Karanganyar.
12.	Muhajir, Pengaruh Motivasi dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Sales Promotion PT. Matahari	Analisis regresi berganda dan uji hipotesis.	Variabel Motivasi Kerja (X1) Dan Keterampilan Kerja (X2) Sebagai Variabel Bebas Dan Variabel Produktivitas Kerja (Y)	Variabel motivasi dan keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja sales promotion PT. Matahari Departemen Store Plaza Citra Pekanbaru.

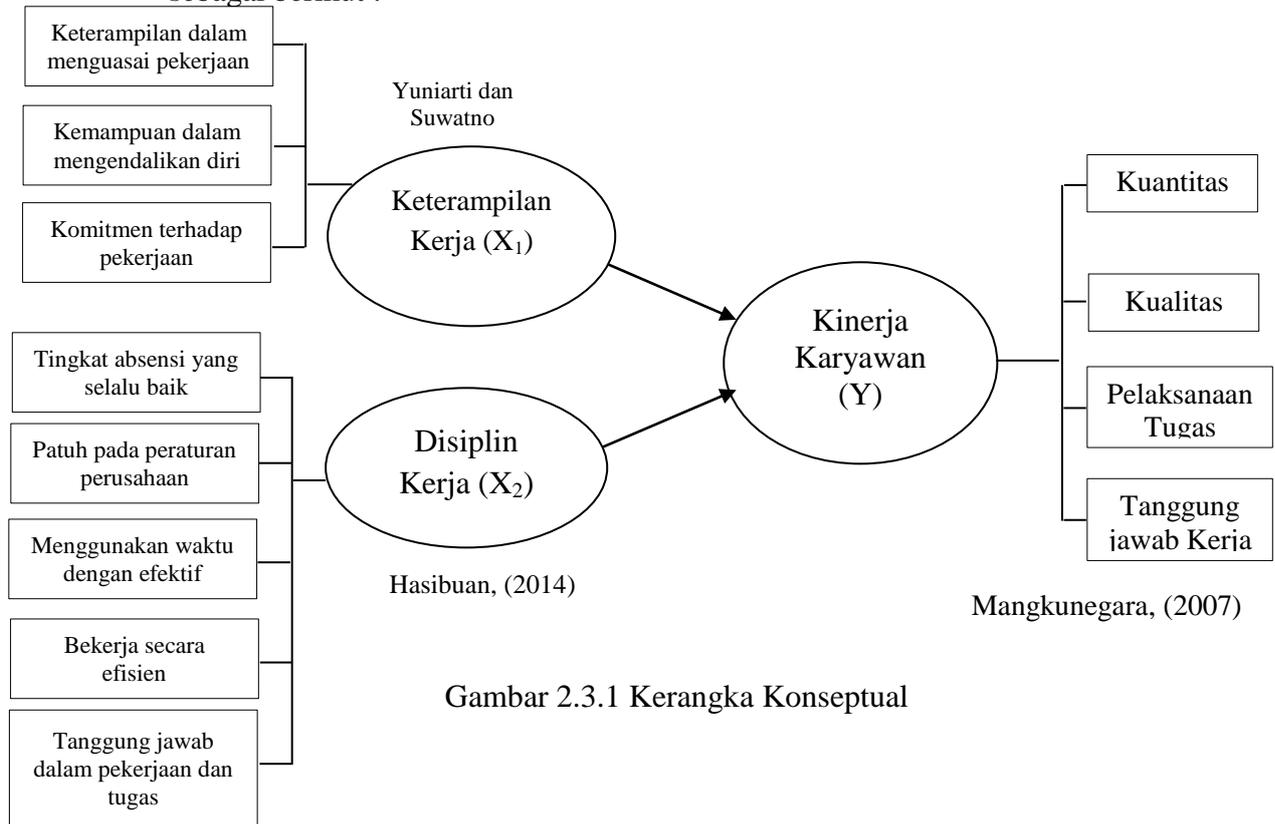
	Departemen Store Plaza Citra Pekanbaru . (2012)			
13.	Sofyang, Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng.	Analisis regresi berganda.	Variabel Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Keterampilan Kerja (X3) Sebagai Variabel Bebas Dan Variabel Kinerja Pegawai (Y)	Variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, tetapi variabel keterampilan tidak terpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pendapatan pengelolaan keuangan dan aset daerah kabupaten Soppeng.

	(2017)			
--	--------	--	--	--

2.3 Kerangka Konseptual

Adapun kerangka konseptual yang menjadi tolak ukur dalam penelitian yaitu

sebagai berikut :



Gambar 2.3.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara sebelum dilakukan penelitian, yang diturunkan melalui penelitian literatur secara seksama. Seperti yang telah dibahas di atas tentang masalah saat ini, maka peneliti akan mengajukan hipotesis sebagai berikut:

- 1 : Diduga bahwa Keterampilan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Kedai Tuuktea Palopo.
- 2 : Diduga bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Kedai Tuuktea Palopo Palopo.
- 3 : Diduga bahwa Keterampilan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Kedai Tuuktea Palopo

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menentukan dampak antar variabel. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterampilan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Objek penelitian dalam penelitian ini adalah pengaruh keterampilan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kedai Tuuktea Palopo. Waktu pelaksanaan penelitian adalah 3 bulan.

3.3 Populasi Dan Sampel

1) Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kedai Tuuktea Palopo yang berjumlah 50 responden.

2). Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi, dan sampel terdiri dari beberapa anggota yang dipilih oleh populasi. Sampling jenuh adalah teknik untuk menentukan sampel dari semua anggota populasi yang digunakan sebagai sampel. Metode yang digunakan untuk menentukan sampel adalah metode sampel jenuh atau disebut dalam istilah sensus. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 50 responden Kedai Tuuktea Palopo.

3.4 Jenis-Jenis Dan Sumber Data

Adapun jenis data yang diperoleh melalui investigasi dengan menggunakan metode kuantitatif.

Adapun data yang diperoleh berdasarkan sumbernya dapat dibedakan menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder.

1) Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari orang pertama, atau data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti setelah menyebarkan kuesioner kepada karyawan Kedai Tuuktea Palopo.

2) Data Sekunder

Data sekunder adalah bagian dari penelitian dan mendukung data atau informasi yang diperoleh dari berbagai sumber yang ada untuk melengkapi penelitian.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan bagian integral dari desain penelitian dan digunakan untuk memperoleh data dan informasi asli yang diperlukan dalam proposal penelitian.

1) Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengamati secara langsung objek yang diteliti.

2) Koesioner merupakan teknik pengumpulan data yang menggunakan beberapa pertanyaan untuk memperoleh data tertulis terkait sampel penelitian dari pegawai.

3) Skala likert adalah teknik yang dilakukan dengan mengajukan pertanyaan kepada responden dan menjawab sesuai dengan penerimaannya. Menurut Sugiyono (2012:93) Skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomenal sosial .Sifat pernyataan tertutup artinya jawabannya sudah ditentukan oleh peneliti, responden hanya perlu memilih jawaban yang tersedia. Jawabannya mencakup lima kategori 5, 4, 3, 2, 1, dimana setiap jawaban akan ditempatkan pada tabel untuk mendapatkan rata-rata.

STS	TS	N	S	SS
------------	-----------	----------	----------	-----------

Adapun keterangan koesioner yang tergolong ordinal skala likert

STS: sangat tidak setuju : Diberikan nilai skor 1

TS: tidak setuju : Diberikan nilai skor 2

N: netral : Diberikan nilai skor 3

S: setuju : Diberikan nilai skor 4

SS: sangat setuju : Diberikan nilai skor 5

3.6 Variabel Penelitian Dan Defenisi Oprasional

1) Variabel Penelitian

Variabel penelitan dan definisi operasional yang menentukan cara menjalankan variabel yang relevan dari objek yang akan dipelajari.

Variabel independen (variabel mempengaruhi) yaitu Keterampilan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel dependen (variabel yang dipengaruhi) yaitu motivasi kerja (Y_1).

2) Definisi Oprasional

Definisi oprasional adalah suatu alat yang digunakan untuk menghindari interpretasi ganda yaitu dengan membatasi variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.6.1 Variabel Dan Definisi Oprasional

No	Variabel	Definisi Oprasional	Indikator	Skala
1	Keterampilan Kerja X_1	keterampilan adalah kemampuan yang didapatkan melalui tahap belajar atau pelatihan untuk melakukan suatu pekerjaan secara mudah dan cermat	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keterampilan dalam menguasai pekerjaan 2. Kemampuan dalam mengendalikan diri 3. Komitmen terhadap pekerjaan <p>Yuniarsih dan Suwatno (2012)</p>	Ordinal
2	Disiplin kerja X_2	Disiplin Kerja dapat diartikan bilamana pegawai datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat absensi yang selalu baik 2. Patuh pada peraturan perusahaan 3. Menggunakan waktu dengan efektif 4. Bekerja secara efisien 5. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas <p>Hasibuan (2014)</p>	Ordinal
3	Kinerja karyawan Y_1	Kinerja karyawan mengacu pada tingkat pencapaian	<ol style="list-style-type: none"> 1. kuantitas 2. kualitas 	Ordinal

		karyawan dalam hal keterampilan, pengalaman dan waktu.	3. pelaksanaan tugas 4. tanggungjawab kerja Mangkunegara, (2007)	
--	--	--	--	--

3.7 Uji Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Uji validitas merupakan salah satu tes yang digunakan untuk mengukur valid tidaknya kuesioner. Sesuatu kuesioner dianggap valid jika pertanyaan di kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu untuk diukur kuesioner Ghozali,(2011).

2) Uji Reliabilitas

Menurut sujarweni Sujarweni,(2015:108) dalam bukunya metode penelitian dan ekonomi menyatakan bahwa: “Uji reliabilitas mengukur kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan struktur pertanyaan yang merupakan dimensi variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner.

3.8 Metode Analisis Data

1. Analisis Regresi Berganda

Metode penelitian ini analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, karena peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium). Adapun rumus regresi berganda sebagai berikut :

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan:

Y' = Variabel dependen

X_1 dan X_2 = Variabel independen

a = Konstanta (nilai Y' apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)

b = Koefisien regresi (Sugiyono, 2010: 355)

2. Pengujian Hipotesis

a) Uji T (Uji Parsial)

Uji t (t-test) melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan.

Hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan t tabel dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

H_0 diterima jika nilai $t_{hitung} \leq$ atau nilai $sig > \alpha$

H_0 ditolak jika nilai $t_{hitung} \geq$ atau nilai $sig < \alpha$

Bila terjadi penerimaan H_0 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan, sedangkan bila H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan.

b) Uji F

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel

independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Luwu.

Hasil perhitungan ini dibandingkan dengan yang diperoleh dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikan level 5% atau dengan degree freedom = k (n-k-1) dengan kriteria sebagai berikut:

H_0 ditolak jika $>$ atau nilai sig $< \alpha$

H_0 diterima jika $<$ atau nilai sig $> \alpha$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

a. Sejarah Perusahaan

Pada mulanya Kedai Tuuktea Palopo didirikan oleh Viqra Wardana sebagai salah satu Coffeshop yang terletak di Kota Palopo. Pendirian Kedai Tuuktea diawali dengan mendirikan stand sederhana di Lapangan Pancasila yang pada saat itu menjadi pusat jajanan tidak hanya dari kalangan masyarakat Palopo tetapi juga berasal dari masyarakat luar Palopo seperti Masamba, Belopa, Malangke dan daerah sekitarnya.

Setelah berjalan beberapa tahun, kini Kedai Tuuktea Palopo menjadi salah satu usaha start up yang bisa dibilang sangat berkembang di Kota Palopo. Kehadirannya ditengah-tengah masyarakat Palopo yang terbilang masih baru, yakni kurang dari 5 tahun telah mampu membuka 2 cabang baru, sehingga jika ditotal saat ini Kedai Tuuktea Palopo telah memiliki 3 cabang di beberapa titik. Hal ini tidak terlepas dari bagaimana pengelolaan dan manajemen Kedai Tuuktea yang senantiasa terus menghasilkan inovasi sesuai dengan perkembangan zaman anak muda masa kini sehingga start up ini mampu bersaing dengan beberapa brand nasional dan internasional lainnya.

b. Profil Perusahaan

Kedai Tuuktea Palopo merupakan usaha start up yang bergerak dibidang *food and beverage* yang terletak di Kota Palopo.

Kedai Tuuktea Palopo pertama kali didirikan dengan menggunakan stand sederhana di Lapangan Pancasila Kota Palopo, dan saat ini memiliki 3 kedai di beberapa titik :

- 1) Kedai 1 di Jl.Andi Djemma Kota Palopo
- 2) Kedai 2 Jl.Andi Kambo Kota Palopo
- 3) Kedai 3 Jl.Andi Mappanyompa Kota Palopo

Adapun mengenai identitas perusahaan seperti dibawah ini:

Nama Perusahaan	: Tuuktea Palopo
Jenis Badan Hukum	: Perseroan Terbatas
Alamat Perusahaan	: Jl. Andi Kambo Perum. Citra Garden Blok A3
Nomor Telepon	: 0822-5323-4173
Nomor Fax	: -
E – mail	: tuuktea.palopo@gmail.com
Bidang Usaha/Kegiatan	: <i>Food and Beverage</i>
Penanggung Jawab	: Viqra Wardana (Owner)

4.1.2 Gambaran Umum Responden

Pada penelitian yang dilakukan selama kurang lebih dua bulan, penelitian memperoleh data dari responden yang telah diberikan lembar

kuesioner oleh peneliti, adapun data tersebut dijelaskan pada tabel berikut ini:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia yaitu menguraikan atau menggambarkan usia responden. Hal ini dapat dikelompokkan menjadi 2 kelompok yaitu: usia 20-35 tahun dan usia > 35 tahun. Adapun karakteristik responden menurut usia dapat disajikan melalui tabel 1 berikut ini:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	20-35 tahun	42	84
2	> 35 tahun	8	16
Jumlah		50	100

Sumber : data diolah (2022)

Berdasarkan data pada tabel 4.1 tentang karakteristik responden berdasarkan usia, dapat kita ketahui bahwa jumlah karyawan yang berusia 20-35 tahun yaitu sebanyak 42 orang responden atau sekitar 84% dari seluruh jumlah responden. Pada usia ini adalah usianya pekerja aktif untuk mulai menuai hasil dari apa yang dikerjakan sejak pertama kali mereka menyelesaikan jenjang pendidikan di perguruan tinggi maupun sekolah menengah. Pada usia ini juga merupakan usia paling aktif untuk melakukan sosialisasi sehingga banyak koneksi, relasi dan jaringan kerja yang saling tersambung. Karyawan yang berusia > 35 tahun yaitu 8 orang responden atau sekitar 16% dari

seluruh jumlah responden. Pada usia ini, seseorang sudah memasuki kategori usia senior. Pada umumnya, seseorang di usia tersebut adalah masa dimana seseorang sudah selayaknya mewariskan atau membagikan ilmu, kemampuan serta pengalamannya selama bekerja kepada mereka yang berusia lebih muda.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu menguraikan atau menggambarkan jenis kelamin responden. Hal ini dapat dikelompokkan menjadi 2 kelompok yaitu: laki-laki dan perempuan. Adapun karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat disajikan melalui tabel 2 berikut ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	20	40
2	Perempuan	30	60
Jumlah		50	100

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan data pada tabel 4.2 tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dapat kita ketahui bahwa jumlah karyawan yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 20 orang responden atau sekitar 40% dari seluruh jumlah responden. Sedangkan karyawan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 30 orang responden atau sekitar 60% dari seluruh jumlah responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir menguraikan atau menggambarkan tingkat pendidikan terakhir responden. Hal ini dapat dikelompokkan menjadi 3 kelompok yaitu: SMA, DIII dan sarjana. Adapun karakteristik responden menurut tingkat pendidikan terakhir dapat disajikan melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	25	50
2	D III	5	10
3	Sarjana	20	40
Jumlah		50	100

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan data pada tabel 4.3 tentang karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, dapat kita ketahui bahwa jumlah karyawan yang berpendidikan terakhir SMA yaitu sebanyak 25 responden atau sekitar 50% dari seluruh jumlah responden. Karyawan yang berpendidikan DIII yaitu sebanyak 5 orang responden atau sekitar 10% dari seluruh jumlah responden. Karyawan yang berpendidikan sarjana yaitu sebanyak 20 orang responden atau sekitar 40% dari seluruh jumlah responden.

4.1.3 Analisis Deskriptif

a. Uji validitas

Adapun uji validitas mengetahui besarnya hubungan antara item butir pertanyaan dengan total item pernyataan untuk masing-masing variabel yaitu keterampilan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Uji validitas variabel keterampilan kerja

Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
KK1	0,830	0,165	Valid
KK2	0,856	0,165	Valid
KK3	0,869	0,165	Valid
KK4	0,749	0,165	Valid
KK5	0,409	0,165	Valid
KK6	0,885	0,165	Valid

Sumber : data diolah (2022)

Untuk mengukur nilai validitas keterampilan kerja (X_1) ditentukan dengan melihat nilai dengan jumlah responden 50 responden sehingga nilai pada Tabel Product Moment dan didapat nilai $r = 0,165$. Jika hasil validitas berada di atas $0,165$ maka dianggap butir pertanyaan atau instrumen sudah valid. Hasil analisis validitas untuk semua Instrumen pada variabel keterampilan kerja (X_1) pada tabel 4.4, hasil analisisnya diatas $r = 0,165$ sehingga dapat disimpulkan bahwa 6 skor pertanyaan atau instrumen pada variabel keterampilan kerja (X_1)

tersebut dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian.

Tabel 4.5
Uji validitas variabel disiplin kerja

Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
DK1	0,768	0,165	Valid
DK2	0,809	0,165	Valid
DK3	0,771	0,165	Valid
DK4	0,762	0,165	Valid
DK5	0,381	0,165	Valid
DK6	0,252	0,165	Valid
DK7	0,192	0,165	Valid
DK8	0,648	0,165	Valid

Sumber : data diolah (2022)

Untuk mengukur nilai validitas disiplin kerja (X_2) ditentukan dengan melihat nilai dengan jumlah responden 50 responden sehingga nilai pada Tabel Product Moment dan didapat nilai $r = 0,165$. Jika hasil validitas berada di atas 0,165 maka dianggap butir pertanyaan atau instrumen sudah valid. Hasil analisis validitas untuk semua Instrumen pada variabel disiplin kerja (X_2) pada tabel 4.5, hasil analisisnya diatas $r = 0,165$ sehingga dapat disimpulkan bahwa 8 skor pertanyaan atau instrumen pada variabel disiplin kerja (X_2) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian.

Tabel 4.6
Uji validitas variabel kinerja karyawan

Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
K1	0,855	0,165	Valid
K2	0,793	0,165	Valid
K3	0,708	0,165	Valid
K4	0,716	0,165	Valid
K5	0,867	0,165	Valid
K6	0,811	0,165	Valid
K7	0,689	0,165	Valid
K8	0,515	0,165	Valid

Sumber : data diolah (2022)

Untuk mengukur nilai validitas kinerja karyawan (Y) ditentukan dengan melihat nilai dengan jumlah responden 50 responden sehingga nilai pada Tabel Product Moment dan didapat nilai $r = 0,165$. Jika hasil validitas berada di atas 0,165 maka dianggap butir pertanyaan atau instrumen sudah valid. Hasil analisis validitas untuk semua Instrumen pada variabel kinerja karyawan (Y) pada tabel 4.6, hasil analisisnya diatas $r = 0,165$ sehingga dapat disimpulkan bahwa 8 skor pertanyaan atau instrumen pada variabel kinerja karyawan (Y) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian.

b. Uji reliabilitas

Reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan berbentuk kuesioner.

Tabel 4.7
Uji reliabilitas

Variabel	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Keterampilan kerja	0,845	0,6	Reliabel
Disiplin kerja	0,704	0,6	Reliabel
Kinerja karyawan	0,824	0,6	Reliabel

Sumber : data diolah (2022)

Cara Pengambilan Keputusan :

- a. Jika $r \text{ Alpha} > 0,6$ maka reliabel.
- b. Jika $r \text{ Alpha} < 0,6$ maka tidak reliabel.

Analisis: Tabel 4.7 menunjukkan hasil pengujian reliabilitas pada kuesioner dengan nilai Cronbach's Alpha atau r Alpha sebesar 0,845; 0,704; 0,824. Hal ini membuktikan kuesioner adalah reliabel karena r Alpha yang bernilai lebih besar dari 0,6.

c. Hasil Model Estimasi

Berdasarkan data-data yang telah diperoleh dibuat suatu analisis yang merupakan hasil regresi linier berganda. Model regresi linier menggambarkan pengaruh keterampilan kerja dan disiplin kerja yang merupakan variabel-variabel independen terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Model estimasi persamaannya adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e.$$

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil dan telah diolah ke dalam model perhitungan komputer dengan menggunakan program SPSS 23 dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

Tabel 4.8
Regresi linear berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.440	1.684		2.043	.044
	Keterampilan kerja	.686	.087	.614	7.859	.000
	Disiplin Kerja	.393	.093	.332	4.247	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, dapat dibuat hasil model estimasi sebagai berikut:

$$Y = 3,440 + 0,686X_1 + 0,393X_2$$

d. Interpretasi Model

- 1) Nilai a (konstanta) sebesar 3,440, artinya apabila tidak ada variabel keterampilan kerja (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) atau sama dengan nol maka kinerja karyawan sebesar 3,440.
- 2) Nilai koefisien keterampilan kerja (b_1) sebesar 0,686. Artinya, setiap ada kenaikan variabel keterampilan kerja (X_1) sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,686, dengan asumsi variabel disiplin kerja (X_2) adalah tetap.
- 3) Nilai koefisien disiplin kerja (b_2) sebesar 0,393. Artinya, setiap ada kenaikan variabel disiplin kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,393, dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X_1) tetap atau sama dengan nol.

e. Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil dan telah diolah ke dalam model perhitungan komputer dengan menggunakan program SPSS 23 dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

Tabel 4.9
Koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.913 ^a	.834	.831	1.613

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Keterampilan Kerja

Berdasarkan tabel dapat dilihat R-square adalah 0,834 atau 83,4% yang berarti variabel keterampilan kerja dan disiplin kerja bersama-sama mampu menjelaskan terhadap kinerja karyawan sebesar 83,4%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

f. Pengujian Koefisien Regresi (Uji F-Statistik)

Hasil regresi diketahui F-hitung = 244,153, dan F-tabel= 3,09.

Tabel hasil pengujian koefisien regresi (Uji F-Statistik)

Tabel 4.10
Uji F

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1269.858	2	634.929	244.153	.000 ^b
	Residual	252.252	97	2.601		
	Total	1522.110	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Keterampilan Kerja

Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh bahwa $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$. Dengan demikian H_a diterima yang artinya bahwa variabel keterampilan kerja dan disiplin kerja secara keseluruhan mempengaruhi kinerja karyawan pada tingkat kepercayaan 95%.

g. Uji t-Statistik (Uji Parsial)

Berdasarkan hasil persamaan model estimasi dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui pengaruh nyata masing-masing variabel secara parsial dapat dilakukan dengan uji t.

1) Keterampilan Kerja (X_1)

Dari hasil estimasi di atas dapat dikatakan bahwa keterampilan kerja (X_1) signifikan pada $\alpha=5\%$. Dengan $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($7,859 > 1,660$), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa variabel keterampilan kerja signifikan dan berpengaruh nyata terhadap variabel kinerja karyawan dengan tingkat kepercayaan 95%.

2) Disiplin Kerja (X_2)

Dari hasil estimasi di atas dapat dikatakan bahwa disiplin kerja (X_2) signifikan pada $\alpha=5\%$. Dengan $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($4,247 > 1,677$), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa variabel disiplin kerja signifikan dan berpengaruh

nyata terhadap variabel kinerja karyawan dengan tingkat kepercayaan 95%.

4.2 Pembahasan

1. Pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan

Keterampilan kerja merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika keterampilan kerja yang ada pada instansi itu baik. Keterampilan kerja yang mumpuni bagi karyawan melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Keterampilan kerja yang baik diciptakan oleh perusahaan akan sangat bermanfaat bagi kelangsungan hidup dari perusahaan karena tidak jarang terjadi suatu perusahaan gulung tikar karena Keterampilan kerja yang tidak konduktif. Keterampilan kerja yang konduktif yang diciptakan oleh karyawan dan perusahaan akan mendorong efektivitas dari perusahaan tersebut didalam menjalankan roda organisasinya. Serta akan menimbulkan semangat dan gairah kerja yang tinggi karena adanya keterampilan kerja yang baik dan menyenangkan.

Untuk itu keterampilan kerja sebagai dua faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sebaiknya dilakukan dengan baik, karena kedua hal ini akan sangat menentukan baik itu untuk karyawan maupun untuk perusahaan, karena jika kedua hal ini mendapat perhatian dari

perusahaan maka keuntungan yang diperoleh tentu sangat besar dan berguna, baik untuk masa kini maupun masa yang akan datang, perusahaan memperoleh keuntungan berupa pencapaian tujuan dan produktivitas yang tinggi dan bagi karyawan akan memperoleh kinerja yang tinggi.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan hal yang sama, yaitu adanya pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan seperti Penelitian Kamif (2016) yang berjudul Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan Hotel Aria Gajayana Malang). Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas jawaban responden setuju dengan Keterampilan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik yang cukup baik dan Kinerja Karyawan meningkat. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa Keterampilan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Menurut Wilson Bangun (2012), menjelaskan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja.

Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Disisi

lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Peningkatan kinerja karyawan juga akan berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan.

Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja dapat berdampak atau menimbulkan pada peningkatan kinerja karyawan. Suatu perusahaan tidak hanya butuh disiplin kerja yang cukup baik, melainkan disiplin kerja yang baik atau bahkan sangat baik sehingga dapat menghasilkan suatu kinerja karyawan yang baik juga serta membantu perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan dan dapat memajukan perusahaan. Motivasi karyawan yang baik akan mendorong karyawan untuk dapat bekerja lebih semangat dan lebih baik lagi sehingga hasil yang dicapai juga akan baik. Dengan disiplin kerja yang baik dan motivasi kerja yang optimal oleh pihak perusahaan maka kinerja karyawan akan lebih maksimal. Kinerja karyawan yang optimal akan dapat membawa perusahaan untuk dapat bersaing dengan perusahaan lainnya dan menjadi perusahaan yang lebih baik dan lebih maju di tahun tahun selanjutnya.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan hal yang sama, yaitu adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan seperti Penelitian Azwar (2015) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Grand Inna Muara Padang. Berdasarkan hasil penelitian Disiplin Kerja Karyawan berada pada kategori sangat baik 87,75%, Kinerja Karyawan berada pada kategori baik (68,36%). Hasil

penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang yaitu sebesar 6,8%. maka hipotesis yang diterima adalah H_a .

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Sesuai dengan tujuan yang telah dirumuskan dalam penelitian ini, maka hasil analisis yang telah dilakukan, secara ringkas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Variabel keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kedai Tuuktea Palopo berdasarkan hasil analisis regresi yang menyatakan jika Kedai Tuuktea Palopo memperbaiki keterampilan kerja (X1) maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,686.
2. Variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kedai Tuuktea Palopo berdasarkan hasil analisis regresi yang menyatakan jika Kedai Tuuktea Palopo mendisplinkan karyawan (X2) maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,393.
3. Variabel kinerja karyawan ditinjau dari lingkungan kerja dan disiplin kerja berdasarkan penelitian berpengaruh secara individual maupun secara bersama-sama, hal ini dibukti dari hasil perhitungan nilai F hitung lebih besar dari F tabel menyatakan berpengaruh secara signifikan dari lingkungan kerja dan disiplin kerja, begitu pun secara individual berdasarkan hasil nilai t hitung lebih besar dari t tabel.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Keterampilan kerja dan disiplin kerja harus tetap dipertahankan, bahkan ditingkatkan. Hal ini dikarenakan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan kedua faktor tersebut secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kedai Tuuktea Palopo.
2. Untuk perusahaan perlu memperhatikan bentuk kebutuhan karyawan baik dari segi normatif yang dirasakan karyawan tidak hanya dari segi substantif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ameliya, T. (2017). pengaruh kompensasi, motivasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di Cv Jaya Kab.Tulungagung. *Simki-Economic*, 1(2).
- Aromega, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1). <https://doi.org/10.35794/emba.v7i1.22531>
- Damayanti, A. P., Susilaningih, & Sumaryati, S. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Surakarta. *Jupe UNS*, 2(1), 155–168.
- Dessler, G. (2009). *Manajemen SDM : buku 1*. Jakarta: Indeks.
- Dessler, G. (2017). *Manajemen Personalia.Terjemahan Agus Darma*,. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Ghozali, I. (2011). “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Handoko, T.H. (2008). *Manajemen, Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPF.
- Hariani, sagita sukma, Hamid, D., & Susilo, H. (2015). pengeruh kompensasi terhadap motivasi kerja dan kinerja (studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia TBK Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 25(1).
- Hasibuan, Melayu, S, P. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Bandung: Tarsito.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P. (2009). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*,. Bandung, PT. Bumi Aksa.

- Hasibuan, S. . M. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: P.T Bumi Akasara.
- Herzberg. (2007). *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Jakarta: Kompas Media.
- Hidayat, R. muslim, Tjahjono, H. K., & Fauziyah. (2017). pengaruh keadilan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis Dan Implementasi*, 8(1).
- Ifriansyah, Rudi. (2015). pengaruh keadilan kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan waroeng spesial sambal yogyakarta. *JBTI*, 6(2).
- Ifriansyah, Rudy. (2019). Pengaruh Keadilan Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Jackson, M. dan. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Buku Dua*. Salemba Empat: Jakarta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kenelak, D., Pio, johnly riane, & Kaparang, sonny gerson. (2016). pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada koperasi serba usaha baliem arabica di kabupaten jayawijaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Kurnia, R. J. (2016). *pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta*.
- Lakoy, G. F. (2013). Motivasi Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 771–781. <https://doi.org/10.35794/emba.v1i4.2805>
- Mangkunegara A. P. (2007). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Refika Aditama, Bandung.
- Mathis, Robert L. (2006). *Human Resource Management, (edisi 10)*,. Salemba Empat, Jakarta.
- Mathis, Robert L, dan J. H. J. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku Satu, Edisi Indonesia*,. PT Salemba Empat, Jakarta.
- Purnama, U. A., Suddin, A., & Triastity, R. (2017). analisis pengaruh lingkungan kerja motivasi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderating (Survei pada Tenaga Kependidikan Universitas Slamet Riyadi Surakarta). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(2).

- Rachmawati. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Rivai, H. V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*,. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Rivai. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan, Cetakan Pertama*,. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S., & T. A. (2008). *Perilaku Organisasi, Organizational Behaviour*”, *Buku Terjemahan*,. Jakarta : Gramedia.
- Robbins, P. S. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan*. Erlangga, Jakarta.
- Sarwono, J. (2011). *Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis dengan SPSS. Edisi 5*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Simamora. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*,. Yogyakarta: Andi Offset.
- Suhartini. (2005). *Keadilan Dalam Pemberian Kompensasi*. Jurnal Siasat Bisnis, No. 4, Vol. 2, 103 – 114.
- Suhartini. (1999). *Keadilan dalam Pemberian Kompensasi*,. Jurnal Siasat Bisnis, no. 4, Vol.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Akuntansi Manajemen*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Susanto, Y. (2016). *Kepemimpinan dan Kompensasi Pengaruhnya terhadap Motivasi Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam di Kota Palembang*. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*,.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima*. Yogyakarta: Prenada Media.
- Suwignyo, E., Wahyudi, A., & Triastity, R. (2017). *pengaruh motivasi komitmen terhadap organisasional dengan kepuasan kerja sebagai pemediasi (Survei pada Karyawan Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara/KPPN Area Surakarta)*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(1).
- Swasto, B. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UB Press : Malang.
- Timple, A. D. (2002). *The Art And Scicien of Business Management Leadership*,. PT. Elex media kompotindo, Gramedia.
- Tjahjono, H. K. (n.d.). *Pengaruh Partisipasi Dana Ketidakpastian Tugas dalam*

Pengembangan Sistem Informasi Manajemen Pada Kinerja Sistem Informasi (Studi Kasus PTS di Lingkungan Kopertis Wilayah V. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pemanfaatan Sistem Yogyakarta). Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Warsito, Suseno, Y. D., & Widajanti, E. (2016). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(1).

Wibowo. (2014). *Manajemen kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Zulhaida. (2017). pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Riou Kepri Cabang Utama Pekanbaru. *Jurnal Al-Iqtishad*, Edisi 13, 1.